

RAPPORT WERKSTIJLTEST



Respondent:	Jill Voorbeeld
E-mailadres:	voorbeeld@testingtalents.nl
Geslacht:	vrouw
Leeftijd:	30
Opleidingsniveau:	hbo
Vergelijkingsgroep:	Respondenten in zelfanalyse setting
Testdatum:	5-10-2016

1. Inleiding

1.1 Opzet rapport

Dit rapport bestaat uit vier hoofdstukken. In dit eerste hoofdstuk wordt kort ingegaan op de theoretische achtergrond van de test. In hoofdstuk twee wordt je persoonlijkheidsprofiel besproken, waarbij per persoonlijkheidskenmerk nader wordt ingegaan op je werkstijl. In hoofdstuk drie wordt gekeken of combinaties van persoonlijkheidskenmerken leiden tot aanvullende kernachtige werkstijltyperingen. Daarnaast worden er een aantal voorbeeldprofielen besproken waarbij op basis van een aantal functies wordt uitgelegd wat voor soort werkstijlen hier het beste bij aansluiten. Tot slot wordt kort ingegaan op de betekenis van deze test en hoe je de uitslag kan interpreteren of gebruiken.

1.2 Theoretische achtergrond

Competenties kan je in principe leren. Je kan bijvoorbeeld een cursus boekhouden of programmeren volgen. Dat zegt echter niets over je geschiktheid qua persoonskenmerken om programmeur of boekhouder te worden. Daarom wordt bij de beoordeling van kandidaten voor een bepaalde functie naast het curriculum vitae ook steeds vaker gekeken of iemand qua persoonlijkheid geschikt is voor een bepaalde functie? Ben je eerder te typeren als iemand die een praktische instelling heeft. Of heb je een meer kritische grondhouding en ga je graag de discussie aan? Ben je gevoelig voor stress, ben je attent of benader je mensen doorgaans op een meer zakelijke manier? Dit soort kwalificaties zijn persoonlijkheidstyperingen die iemand bezit en die niet geleerd kunnen worden. Iemand's persoonlijkheid bepaalt dus in sterke mate of deze persoon geschikt zal zijn voor die specifieke functie.

Een van de meest gebruikte en best gevalideerde theorieën voor het bepalen van iemands persoonlijkheid is de zogenaamde Big Five persoonlijkheidstheorie. De naam Big Five slaat op de vijf hoofdkenmerken van iemands persoonlijkheid. Deze zijn; 'emotioneel onbekommerd', 'extravertheid', 'gewetensvolheid', 'vriendelijkheid' en 'openheid'. Deze vijf kenmerken meten de volle breedte van iemands persoonlijkheid en vind je in bijna elke persoonlijkheidstest terug. Al deze factoren hebben in meer of mindere mate invloed op onze werkstijl. Iemand's werkstijl zegt wat over houding en gedrag ten opzichte van collega's, klanten, werktaken en organisatie. Het geeft aan in wat voor situaties iemand zich op zijn of haar gemak voelt en welke werksituaties als minder passend ervaren zullen worden. Bij het lezen van dit rapport wordt vanzelf duidelijk waar elk persoonlijkheidskenmerk precies voor staat en wat dat betekent voor je werkstijl.

De Big Five wordt vaak toegepast bij een assessment voor het bepalen van de geschiktheid van iemand voor een bepaalde functie. In dit rapport wordt specifiek gekeken naar je persoonlijkheidsprofiel en de daaruit voortvloeiende werkstijlen.

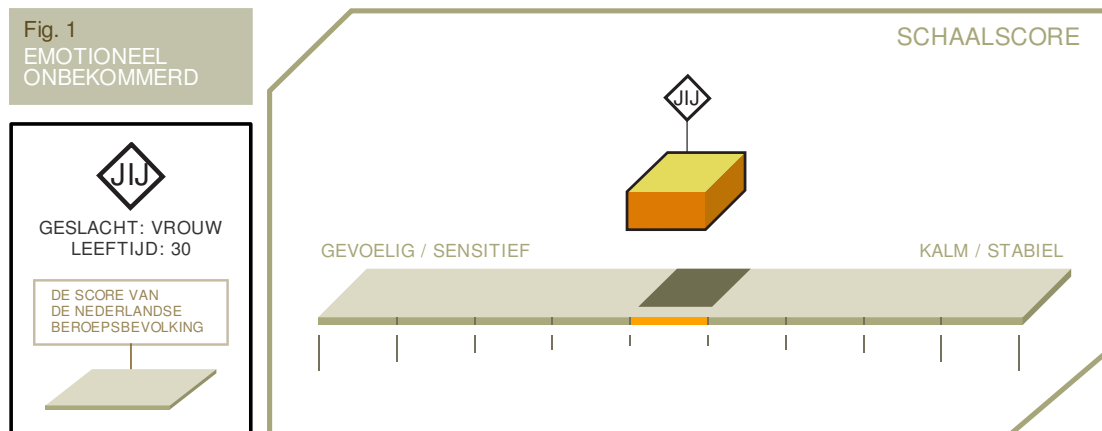
2. Inleiding tot je scores

Je persoonlijkheid en werkstijl worden beschreven aan de hand van vijf persoonlijkheidskenmerken; 'emotioneel onbekommerd', 'extravertheid', 'gewetensvolheid', 'vriendelijkheid' en 'openheid'. Elk persoonlijkheidskenmerk heeft twee uitersten. De betekenis van deze twee uitersten zijn links en recht van de schaal weergegeven. Als je naar links op een schaal scoort, dan zijn de woorden links op deze schaal meer op jou van toepassing. Scoor je naar rechts, dan zijn de rechter woorden op deze schaal meer op jou van toepassing. Bij een middenpositie geldt dat beide typering en enigszins op jou van toepassing zijn. Scores links van het midden worden lage of ondergemiddelde scores genoemd. Scores rechts van het midden zijn bovengemiddeld of hoog. Een gemiddelde score houdt in dat je score op het betreffende persoonlijkheidskenmerk over het algemeen overeenkomt met het gemiddelde van de normgroep. Op basis van een statistische analyse is berekend in hoeverre jouw scores verschillen van het gemiddelde. De kwalificaties zoals laag, ondergemiddeld, gemiddeld of hoog zijn geen uitslagen in de betekenis van goed of slecht. Voor sommige functies is een hoge score op een bepaald kenmerk bijvoorbeeld gewenst, terwijl bij een andere functie juist een lage score gewenst is. Voor weer een andere functie moet je misschien wel gemiddeld scoren.

Je scores zijn berekend ten opzichte van de Nederlandse (volwassen) bevolking. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen mensen die deze test hebben gedaan om meer inzicht in zichzelf te krijgen en mensen die deze test voor een assessment of sollicitatie hebben gedaan. Over het algemeen geldt namelijk dat mensen die een test voor zelfinzicht doen kritischer naar zichzelf kijken dan mensen die een test voor een sollicitatie of assessment doen. Het is van belang dat je met de juiste normgroep vergeleken wordt, omdat dat van invloed is op je uitslag. Jij gaf aan dat je de test hebt gedaan voor meer (zelf)inzicht in je persoonlijkheid. Je scores zijn dan ook bepaald ten opzichte van mensen die om vergelijkbare redenen de test hebben ingevuld.

Emotioneel onbekommerd

Dit persoonlijkheidskenmerk heeft betrekking op de mate waarin men gevoelig is voor prikkels uit de omgeving en behoefte heeft aan het verkrijgen van zekerheid en stabiliteit. Mannen scoren doorgaans iets hoger dan vrouwen op dit kenmerk.



Je positie op deze schaal is gemiddeld. Dat betekent dat je je soms zorgen maakt, maar meestal redelijk kalm bent. Je zal niet sneller kwaad worden dan anderen, maar met een beetje moeite weten ze je wel uit de tent te lokken. Je kan misschien niet heel erg goed omgaan met verlies, maar zal er niet te lang wakker van liggen. Ook over gevoelens van schaamte kom je relatief makkelijk heen.

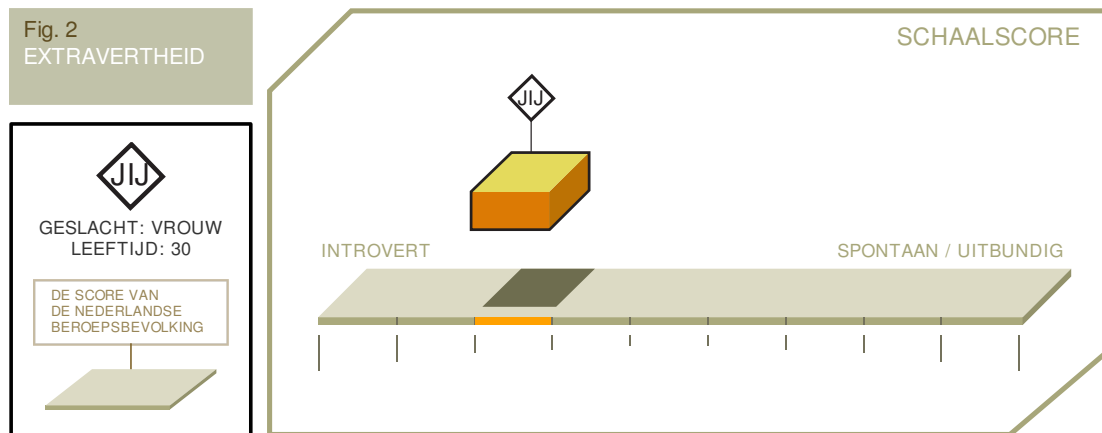
Werkstijl

In je werk beschik je over het vermogen om aan de ene kant kalm en rustig te reageren en om aan de andere kant gevoelig en ontvankelijk over te komen. Van tijd tot tijd zal je stress ervaren maar je weet er over het algemeen goed mee om te gaan. Je zal een tegenslag of crisis redelijk snel te boven komen. Als collega ben je kortom niet overdreven bezorgd en in staat om open te staan voor gevoelens die spelen in je omgeving.

Functies die geschikt zijn voor mensen die gemiddeld scoren op deze schaal verlangen van mensen dat ze over het algemeen eenvoudig met werkstress kunnen omgaan zonder daarbij ongevoelig of ongeïnteresseerd over te komen.

Extravertheid

Dit persoonlijkheidskenmerk heeft betrekking op het nodig hebben van sociale prikkels. Het schetst de mate waarin men op zoek is naar actie, de plek waar het gebeurt, of juist het rumoer ontwijkt.



Je positie op deze schaal is onder gemiddeld. Je vindt het soms fijn om je op de achtergrond te houden. Je bent een beetje te typeren als iemand die de kat uit de boom kijkt. Je hebt niet altijd een grote behoefte aan externe prikkels. In aanwezigheid van anderen kan je houding gereserveerd zijn.

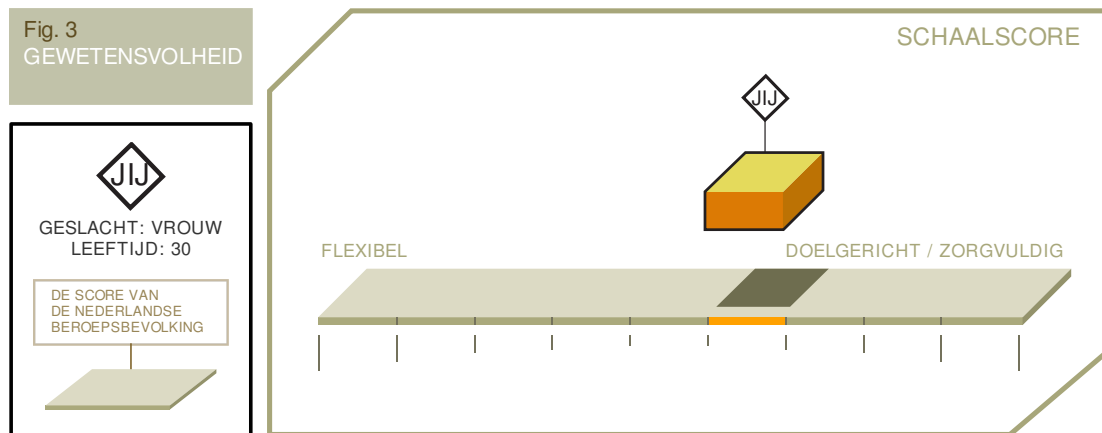
Werkstijl

Je werkt soms graag alleen. Goed nieuws schreeuw je niet altijd snel van de daken. Je hebt een vrij rustig voorkomen en bent niet altijd even uitgesproken naar anderen toe. Je kan de neiging hebben onvoldoende te communiceren met je collega's. In hun ogen kan je daardoor soms formeel of afstandelijk overkomen.

Functies die passen bij deze score hebben gemeen dat het werk individueel uitgevoerd kan worden, zonder al te veel sociale prikkels. Functies dus waarin je zelfstandig en onafhankelijk opdrachten kan uitvoeren en met weinig mondeling overleg. Minder geschikt zijn functies waarin je veel moet samenwerken, vaak het voortouw moet nemen of veel moet overleggen. Ook minder geschikt zijn functies waarin je over een hoog energieniveau dient te beschikken.

Gewetensvolheid

Dit persoonlijkheidskenmerk heeft betrekking op doelgerichtheid. Het weerspiegelt de mate waarin men gefocust of juist flexibel is. Deze schaal wordt ook wel consciëntieusheid of doelgerichtheid genoemd.



Je positie op deze schaal is net boven gemiddeld. Als het kan laat je je leiden door je geweten. Afspraken kom je meestal na. Je plant de dingen graag van tevoren. Je bent dan ook over het algemeen redelijk goed georganiseerd en hebt je zaakjes meestal netjes op orde. In je handelen ben je af en toe vrij bedachtzaam.

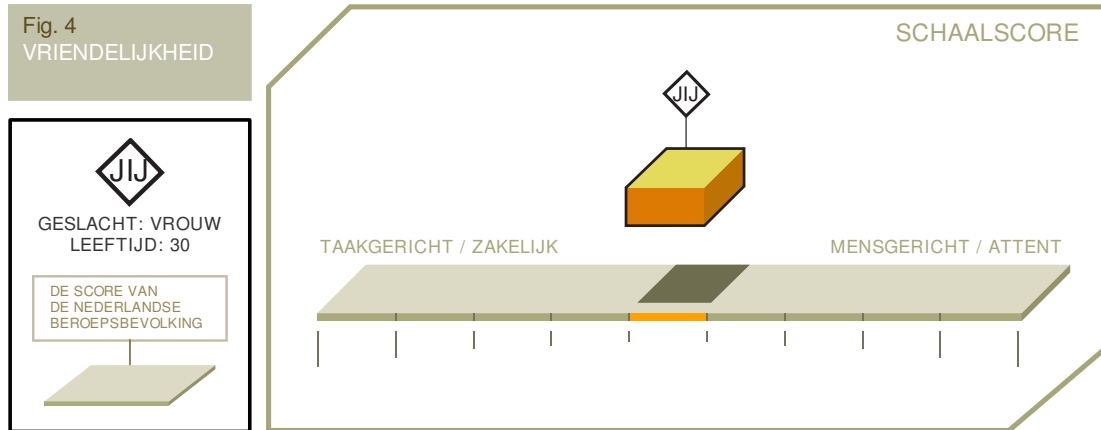
Werkstijl

Je kan heel zorgvuldig en methodisch te werk gaan. In die gevallen heb je oog voor kwaliteit en ben je taak- en resultaatgericht. Een goede voorbereiding is volgens jou het halve werk. Je hebt soms een sterke wil om dingen tot een succesvol einde te brengen. Je verwacht dan van anderen dat ze afspraken nakomen. Daardoor hanteer je voor anderen vaker hoge standaarden. Realiseer je dan dat niet iedereen dezelfde drang heeft om zaken correct en goed af te handelen.

Mensen die bovengemiddeld scoren op deze schaal passen goed bij functies waarin het van belang is dat je voortvarend kan zijn. Indien gewenst of belangrijk heb je je zaakjes op orde. Je kan verantwoordelijkheid nemen voor je eigen werk. Minder passend is een functie waarin een grote mate van flexibiliteit wordt gevraagd. Denk daarbij aan functies waarin je je werkzaamheden nauwelijks kunt sturen, waarin van je verwacht wordt dat je zonder problemen of moeite nieuwe taken oppakt waardoor planning of een structuur van werkzaamheden vrij lastig is.

Vriendelijkheid

Dit persoonlijkheidskenmerk heeft betrekking op attentie en mensgerichtheid. Het geeft een indicatie van de mate waarin men geïnteresseerd is in andere mensen en in hoeverre men voorkomend is. Een lagere score duidt op een meer zakelijke, functionele benadering. Vrouwen scoren doorgaans iets hoger op dit kenmerk.



Je positie op deze schaal is gemiddeld. Je kan je heel vriendelijk opstellen maar ook vrij onomwonden uit de hoek komen. Over het algemeen ben je geïnteresseerd in mensen en hun beweegredenen, maar een zekere zakelijkheid is je ook niet vreemd.

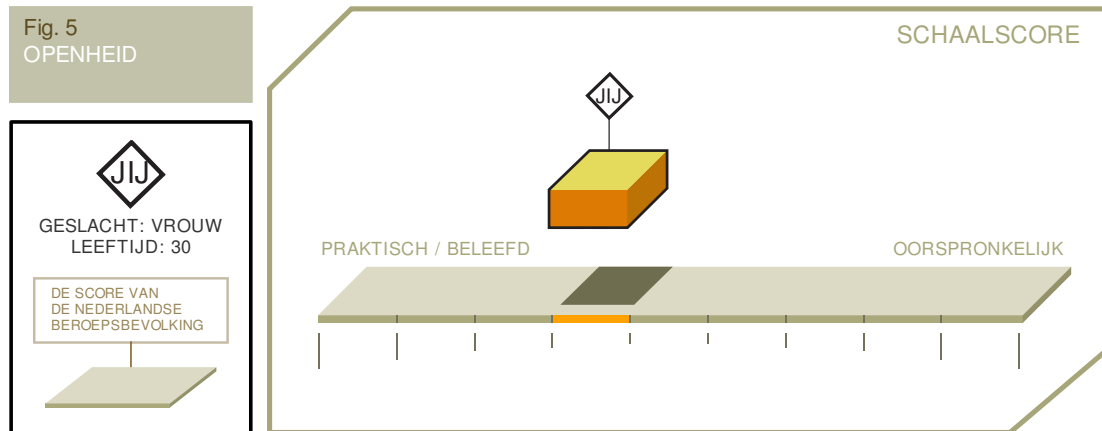
Werkstijl

Je werkstijl is zowel mens- als taakgericht. In je handelen laat je je aan de ene kant leiden door rationele gronden en aan de andere kant door de meer menselijke omstandigheden. Dat betekent dat je in staat bent om rekening te houden met de gevoelens van anderen, maar dat je ook direct uit de hoek kan komen. Je zal daardoor zowel als vriendelijk als rechte-doorzee ervaren kunnen worden. Iemand die met andere woorden af en toe zegt waar het op staat, maar ook zeker in staat is de boodschap vriendelijk te verpakken.

Beroepsmatig passen bij deze score functies waarin het van belang is dat je aan de ene kant op een vriendelijke en attente manier je omgeving tegemoet treedt. Aan de andere kant dien je ook in staat te zijn te zeggen waar het op staat. Functies dus waarin een te grote mate van klantgerichtheid of redelijkheid tegen je kan werken maar waarin je ook niet altijd te competitief of direct moet zijn.

Openheid

Dit persoonlijkheidskenmerk heeft betrekking op originaliteit en intellectualiteit. Het hangt samen met de mate waarin men op zoek is naar nieuwe inzichten of een meer praktische, routinematige instelling heeft.



Je positie op deze schaal is net onder gemiddeld. Je hebt een nuchtere inslag. In plaats van dingen te bedenken of alternatieven af te wegen ga je liever aan de slag. Waarom moeilijk doen als het makkelijk kan?

Werkstijl

Je bent meer praktisch dan beschouwend ingesteld. Je werkt liever volgens beproefde methoden en hecht meer waarde aan vaste gewoonten en patronen. Je hebt de neiging te focussen op wat er nu moet gebeuren. Het grote, meer abstracte plaatje interesseert je doorgaans wat minder. In plaats van een generalist ben je liever iemand die goed is op zijn of haar vakgebied. Door anderen zal je over het algemeen als een betrouwbaar iemand ervaren worden, die wellicht soms wat rechtlijnig of star kan overkomen.

Functies die passen bij een lage score op deze schaal hebben als kenmerk pragmatisme en loyaliteit. Functies waarin het op prijs wordt gesteld dat je je nuchter en efficiënt kunt opstellen. Minder geschikt zijn functies met alleen maar een beleidsmatige of theoretische invulling.

3. Werkstijltyperingen

3.1 Persoonlijke werkstijltyperingen

In dit hoofdstuk wordt gekeken of combinaties van persoonlijkheidskenmerken leiden tot een aanvullende kernachtige typering. Je hebt kunnen zien hoe je scoort op elk hoofdkenmerk van de Big Five. Dit werd aangegeven in termen van (zeer) hoog, (net) bovengemiddeld, gemiddeld, (net) ondergemiddeld of (zeer) laag. Wanneer je niet gemiddelde scores combineert, krijg je kernachtige werkstijltyperingen die een noemenswaardige aanvulling zijn op je vijf werkstijlen. Afhankelijk van je score is een werkstijltypering *zeer duidelijk*, *duidelijk* of *situatieafhankelijk* op je van toepassing. Iemand die bijvoorbeeld *zeer hoog* scoort op 'emotioneel onbekommerd' en *zeer hoog* op 'extravertheid' is kernachtig te typeren als zeer besluitvaardig. Dat kan een gewenste kwaliteit zijn maar het kan ook als te voortvarend worden beschouwd waarmee het een potentiële valkuil wordt. Voor iemand die op deze combinaties van persoonlijkheidskenmerken bijvoorbeeld wel *bovengemiddeld* scoort, maar niet *zeer hoog*, geldt de werkstijltypering in iets mindere mate. De werkstijltypering is dan *duidelijk* of *situatieafhankelijk* van toepassing, in plaats van *zeer duidelijk*.

Je hebt echter op vier of vijf schalen van de Big Five rond het gemiddelde gescoord waardoor er geen werkstijltypering is die aanvullende en betekenisvolle informatie geeft. Dat houdt in dat je een behoorlijk gemiddeld werkstijlprofiel hebt. Een gemiddeld profiel heeft als groot voordeel dat je qua persoonlijkheid makkelijk inzetbaar bent en je in veel situaties aan de slag kan en je op je gemak zult voelen. Hierdoor ben je flexibeler in het vinden van de juiste baan of werkomgeving. Daarnaast verlangen veel werkgevers vaak dat iemand van beide werelden iets in huis heeft. Iemand moet bijvoorbeeld aan de ene kant heel stressbestendig zijn maar aan de andere kant beschikken over een grote sensitiviteit ten opzichte van zijn of haar omgeving. Iemand die met andere woorden niet te veel van het een of het ander is, maar een meer afgewogen persoonlijkheidsprofiel heeft zoals jij.

3.2 Voorbeeldprofielen

Bij elk functie past een ideaal profiel van scores op de Big Five met het daarbij horende werkstijlenprofiel. Bijgaand drie voorbeelden van specifieke functies met ideaaltypische scores op de vijf kenmerken van de Big Five. Deze profielen dienen ter illustratie van de theorie en helpen je met het interpreteren van de Big Five. Vervolgens kun je je eigen profiel vertalen naar je huidige werk of een specifieke functie waar je bijvoorbeeld op solliciteert of waar je voorkeur naar uit gaat.

Verpleger, hulpverlener, leraar

In dit soort beroepen kan je veelvuldig in aanraking komen met emotionele situaties. Dat betekent dat je als verpleger of hulpverlener goed tegen stress moet kunnen waarvoor een bovengemiddelde score op emotioneel onbekommerd wenselijk is. Een gemiddelde score zou wellicht ook nog kunnen, afhankelijk van de situatie. Mensen die ondergemiddeld scoren op emotioneel onbekommerd en vrij emotioneel zijn, zullen sneller problemen ondervinden in dit soort beroepen. Deze personen nemen problemen mee naar huis, ergeren zich sneller aan 'klanten' of raken in algemene zin sneller geïrriteerd, boos of teleurgesteld. Omdat in dit

soort beroepen mensen geholpen dienen te worden is een hoge score op 'vriendelijkheid' zeer wenselijk. Je moet het in deze functies bovenal leuk vinden om mensen te helpen en graag met mensen om willen gaan. Een al te zakelijke, functionele benadering van mensen kan tegenwerken of als niet prettig ervaren worden. Ook op 'extravertheid' dien je bovengemiddeld te scoren voor dit soort banen. Zwijgzame, gesloten types zullen zich snel ongemakkelijk voelen in een omgeving waar sprake is van veel sociale prikkels. Een te hoge score op 'gewetensvolheid' kan tegen je werken in dit soort werkzaamheden. Het is namelijk niet altijd mogelijk om alles op 'orde' te hebben. Tenslotte de benodigde score op 'openheid'. Bij dit soort dienstverlenende beroepen is niet altijd mogelijk vorm te geven aan beleid of beschouwend bezig te zijn. Een praktische instelling strekt meer tot de aanbeveling (lagere score op 'openheid').

Consultant, adviseur

De consultant durft linksaf te slaan waar anderen rechtsaf slaan. Een consultant is iemand die een kritische grondhouding heeft en van nature zoekt naar nieuwe wegen. Dat wordt ook vaak van een consultant verwacht. Qua persoonlijkheid is een hoge score op 'openheid' dan ook gewenst. Indien de consultant heel concreet adviseert, op een meer uitvoerende of praktische basis, bijvoorbeeld bij het implementeren of uitvoeren van bepaalde regels, dan is een hoge score op 'openheid' minder noodzakelijk, misschien zelfs wel ongewenst. De consultant draagt dan meer bepaalde kennis over dan dat hij of zij kritisch meedenkt over bijvoorbeeld strategie of marketing. Voor de andere kenmerken van de Big Five zijn meer gemiddelde scores gewenst. Een consultant dient namelijk over een zekere 'extravertheid' te beschikken, maar wil ook niet constant in het middelpunt van de belangstelling staan. Door een opdrachtgever kan dat als niet wenselijk worden ervaren. Een consultant moet attent en vriendelijk zijn maar dient aan de andere kant ook in staat te zijn te zeggen waar het op staat. Een consultant moet het durven om de rol van 'advocaat van de duivel' te spelen (gemiddelde score 'vriendelijkheid'). Het zal verder zeker gewaardeerd worden als de consultant gewetensvol en consciëntieus is. Een zekere flexibiliteit en pragmatisme is daarentegen ook gewenst als de klant of opdrachtgever daar om vraagt. Tenslotte voelt een goede consultant de omgeving goed aan (lagere score op emotioneel onbekommerd). Een te lage score kan echter verlamdend werken en ontnemt een consultant de durf om kalm en rustig te opereren.

Commerciële functie

Bij een commerciële functie gaat het erom dat iemand een zeker drang heeft om diensten of producten aan 'de man' te brengen. Daarvoor dien je over een zekere spontaniteit te beschikken en je gemakkelijk onder de mensen te begeven (hoge score op 'extravertheid'). Voor iemand die in de binnendienst werkt en dus minder fysiek klantcontact heeft dan iemand van in de buitendienst, is een hoge score op 'extravertheid' minder noodzakelijk. Uiteraard is iemand in een commerciële functie van nature geïnteresseerd in mensen en wil hij/zij ze graag helpen. Echter te veel en te vaak mee gaan met de wensen van een klant kan er toe leiden dat de verkoopdoelstelling onder druk komt te staan. Immers, het willen helpen van de klant heeft uiteindelijk tot doel er financieel beter van te worden. Van belang is dan te bepalen of een eventuele hoge score op 'vriendelijkheid' is ingegeven uit attentheid in algemene zin of omdat men van nature in het belang van de ander te denkt. In dat laatste geval zal een verkoper zijn of haar werk als niet bevredigend ervaren. Verder dient een verkoper vooral een praktische kijk op zaken te hebben (lage score op 'openheid'). Een al te

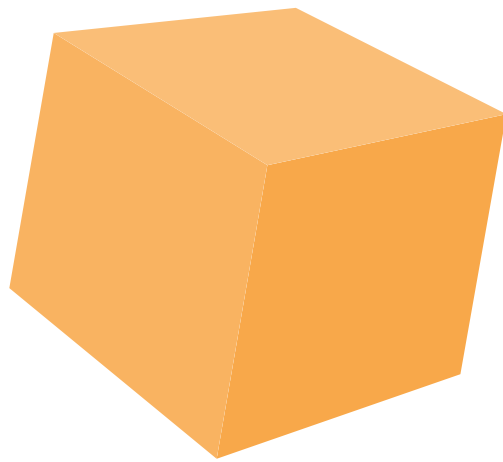
academische instelling of filosofische benaderingswijze levert doorgaans minder omzet op. Een te hoge score op 'gewetensvolheid' is niet ideaal. Een verkoper kan zich beter laten leiden door het streven diensten of producten te verkopen (wat bijvoorbeeld resulteert in een hogere bonus) dan zich af te vragen of alles wel op orde is. Een schoon bureau levert doorgaans minder op dan nog een extra acquisitielefoontje plegen. Een hoge score op 'emotioneel onbekommerd' kan in commerciële functies voordelig werken als er sprake is van ambitieuze deadlines of een wanneer voor de verkoper geldt dat zijn inkomen voor een groot deel afhankelijk is van gerealiseerde omzet of verkoop.

4. Tot slot

Sommige mensen zijn van huis uit wat bescheidener terwijl anderen juist een hoge dunk van zichzelf hebben. Omdat dit rapport een weerspiegeling is van hoe jij jezelf ziet, kan dat de resultaten in een bepaalde richting hebben gestuurd. Je kunt de test ook door iemand anders, die jou redelijk tot goed kent, over jou laten invullen. Geconstateerde verschillen met de versie die je zelf hebt ingevuld, zeggen wellicht iets over je zelfbeeld of over de wijze waarop jij je aan anderen toont. In gesprekken met anderen, bijvoorbeeld bij een sollicitatie, kun je daar dan rekening mee houden.

Van persoonlijkheidskenmerken wordt algemeen verondersteld dat deze stabiel zijn in de loop van de tijd. Het is raadzamer om te kijken naar de eigenschappen die je hebt en te kijken hoe je deze in je eigen voordeel kan gebruiken dan om te proberen een eigenschap te veranderen. Die laatste weg is veel moeilijker, zo niet onmogelijk, en vraagt naar verhouding veel meer energie. Bovendien is een bepaalde eigenschap die in een bepaalde situatie minder gewenst is, in een andere (werk-)situatie juist zeer gewenst. Het is de uitdaging om werk of een werkomgeving te vinden die het beste aansluit bij je persoonlijkheid. Hoe beter de *fit* tussen de functievereisten en jouw persoonlijkheid hoe beter je op je plek zult zijn en hoe groter de kans op succes.

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat deze test vijf kenmerken van je persoonlijkheid meet. Maar iemands persoonlijkheid is niet voor honderd procent uit te drukken in vijf kenmerken. Ieder mens afzonderlijk is te uniek om te kunnen bepalen, aan de hand van een set van vragen, hoe hij of zij qua persoonlijkheid in elkaar zit. De test geeft je een vocabulaire om naar je zelf te kijken in vergelijking met anderen en om daar je voordeel mee te doen. Realiseer je met andere woorden dat de test een samenvatting geeft van je persoonlijkheid, zonder een definitief totaaloordeel te vellen. Dat laatste is theoretisch bijna onmogelijk.



(Hier jouw bedrijfsnaam)

Powered by TestingTalents © Alle rechten voorbehouden